

**TINJAUAN TENTANG METODE PENGUPAHAN
TERHADAP KARYAWAN DI UD. MELINDA
BAKERY SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna
mencapai derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh :

ANDI SETIAWAN
NIM : C .100.100.049

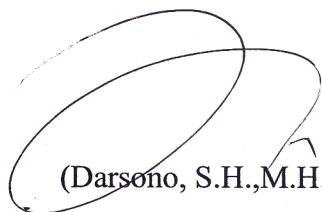
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

Naskah Publikasi ini telah diterima dan disahkan oleh
Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta


Mengetahui

Pembimbing I



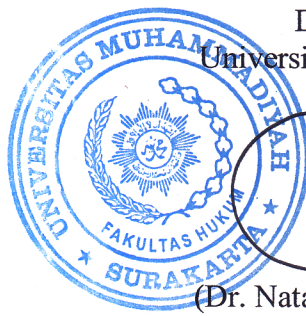
(Darsono, S.H., M.H.)

Pembimbing II



(Nuswardhani, S.H., S.U.)

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Natangsa Surbakti, S.H., M.Hum.)

**TINJAUAN TENTANG METODE PENGUPAHAN TERHADAP
KARYAWAN DI UD. MELINDA BAKERY SURAKARTA**

ANDI SETIAWAN
NIM: C.100.100.049

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) cara pengupahan di UD Melinda Bakery Surakarta kaitannya dengan peraturan pengupahan; 2) pengaruh pekerja terhadap cara pengupahan yang dilaksanakan di UD Melinda Bakery Surakarta. Penelitian ini termasuk jenis penelitian hukum normatif yaitu mengidentifikasi dan mengkonsepsi hukum sebagai norma kaidah, peraturan, undang-undang yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu. Penelitian dilaksanakan di UD Melinda Bakery Surakarta. Sumber data menggunakan data sekunder dari hasil studi kepustakaan, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Cara pengupahan yang digunakan Usaha Dagang Melinda (UD) Bakery adalah berdasarkan perhitungan sendiri oleh perusahaan dan didasarkan pada keadaan keuangan perusahaan, terdiri dari: gaji pokok, uang makan/transport, upah lembur, insentif, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya (THR).

Kata Kunci : Pengupahan, Perusahaan, Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: 1) how to wage UD Melinda Bakery Surakarta relation to the regulation of wages; 2) the influence of the wages of workers on the way Melinda Bakery UD held in Surakarta. This research includes normative legal research is to identify and mengkonsepsi law as the norm rules, regulations, laws in force at a particular time and place. Research conducted at UD Melinda Bakery Surakarta. Source of data using secondary data from the literature studies, interviews, and observations. Data were analyzed using qualitative analysis. The results showed that: 1) How to use the wage bill Melinda Trade Enterprises (UD) Bakery is based on calculations by the company and are based on the financial state of the company, consisting of: base salary, meal / tranport, overtime pay, incentive, health benefits, and holiday allowance (THR).

Keywords : Remuneration, Company, Employee.

PENDAHULUAN

Peranan tenaga kerja atau karyawan sangat penting karena tanpa adanya tenaga kerja, maka operasional perusahaan tidak dapat berjalan. Tenaga kerja ini bertugas menjalankan suatu perusahaan berdasarkan bagian-bagiannya yang diberikan pimpinan perusahaan. Kemudian setelah bekerja pada waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan upah atau gaji. Upah merupakan hal yang paling penting atau utama bagi bawahan atau karyawan, karena gaji atau upah merupakan salah satu hak bagi tenaga kerja atau karyawan.

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya. Jadi upah berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang tersebut kepada pengusaha. Upah dibayar oleh pengusaha sesuai atau sama dengan usaha kerja (produktivitas) yang diberikan kepada pengusaha.¹

Metode atau cara pengupahan yang diterapkan pada sebuah perusahaan tidak hanya menyangkut aspek teknis saja, namun juga aspek hukum yang mendasari hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menentukan tingkat upah, pihak-pihak sebagai pelaku penerima pekerjaan (pekerja) dan pemberi pekerjaan memiliki pandangan yang berbeda. Bagi

¹ Sonny Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graham Ilmu. Hal 23

pengusaha upah merupakan bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang berdampak pada keuntungan perusahaan. Oleh karena itu dalam penetapan tingkat upah mereka sangat berhati-hati. Sedangkan bagi buruh, upah merupakan sumber pendapatan, sehingga mereka sangat mengharapkan peningkatan tingkat upah.

Mengenai perlindungan upah, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah mengaturnya, yaitu dalam Pasal 88 dan 89. Pasal 88 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:²

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana ayat (3) huruf a

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penjelasan. Pasal 88

struktur dan skala pengupahan yang proposional, upah untuk pembayaran pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Upah minimum tersebut berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota. Tetapi komponen serta pelaksanaan tahap pencapaian kebutuhan hidup diatur dengan Keputusan Menteri. Upah Minimum Propinsi atau Kota Surakarta tahun 2013 adalah sebesar Rp. 1.145.000,00. Pemberian upah seharusnya diberikan sesuai standar, karena upah akan menimbulkan konflik, jika tidak sesuai standar minimum propinsi atau Kota Surakarta yaitu Rp. 1.145.000,00.³

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul: “Tinjauan tentang Metode Pengupahan Terhadap Karyawan di UD Melinda Bakery Surakarta.”

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah *pertama*, bagaimana cara pengupahan di UD Melinda Bakery Surakarta jika dihubungkan dengan peraturan pengupahan? *Kedua*, bagaimana pengaruh pekerja terhadap cara pengupahan yang dilaksanakan di UD Melinda Bakery Surakarta?

Tujuan penelitian ini adalah *pertama*, untuk mengetahui cara pengupahan di UD Melinda Bakery Surakarta kaitannya dengan peraturan pengupahan; *Kedua*, untuk mengetahui pengaruh pekerja terhadap cara pengupahan yang dilaksanakan di UD Melinda Bakery Surakarta

³ SK Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/60 Tahun 2013 tentang Penetapan UMK Kabupaten/Kota di Jawa Tengah

Manfaat penelitian ini adalah *pertama*, melalui penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menjadi bahan sumbangan pemikiran bagi perkembangan pengetahuan dan keilmuan mengenai hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan; *Kedua*, melalui penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai hukum perdata.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Pengkajian yang dilakukan hanyalah terbatas pada peraturan perundang-undangan (tertulis) yang terkait dengan objek yang diteliti.⁴

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif analitis, yaitu dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.⁵ Penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran data yang selengkap-lengkapnyanya mengenai metode atau cara pengupahan terhadap karyawan yang dijalankan di UD Melinda Bakery Solo.

Sumber data utama berupa sejumlah data yang diperoleh melalui pustaka yang meliputi buku-buku, artikel, dan dokumen-dokumen, serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 tentang Perubahan Upah Minimum; Keputusan Gubernur Jawa

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudj, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal.12

⁵ Soerjono Soekanto. 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press. Hal. 13.

Tengah Nomor 560/90/2014 tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima) kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah Tahun 2014.

Subjek penelitian mencakup semua pihak yang dapat memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian yaitu pimpinan Melinda Bakery Surakarta, staf Disnakertrans Kota Surakarta, dan karyawan Melinda Bakery Surakarta. Metode pengumpulan data menggunakan study kepustakaan, wawancara, dan observasi.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yaitu analisis yang memadukan data berupa hasil pengamatan, wawancara, bahan tertulis berupa Undang-undang, dokumen, buku-buku, dan lain-lain yang kemudian dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif memberikan gambaran menyeluruh mengenai permasalahan yang diteliti untuk mencari pemecahan masalah dan menarik kesimpulannya, maka diharapkan dapat diperoleh suatu hasil yang menggambarkan permasalahan yang diteliti.⁶ Tiga komponen utama analisis kualitatif adalah *pertama*, reduksi data, *Kedua*, sajian data, *Ketiga*, penarikan kesimpulan atau verifikasi. Tiga komponen tersebut terlibat dalam proses dan saling berkaitan serta menentukan hasil akhir analisis.⁷

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Cara Pengupahan Karyawan di UD Melinda Bakery Surakarta Ditinjau dari Peraturan Pengupahan

Cara pengupahan yang digunakan Usaha Dagang Melinda (UD) Bakery adalah berdasarkan perhitungan sendiri oleh perusahaan dan didasarkan pada keadaan keuangan perusahaan berupa: gaji pokok, uang makan/transport, upah

⁶ Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Tarsito. Hal. 171

⁷ *Ibid.* Hal. 179

lembur, insentif yang besarnya sesuai dengan kebijakan perusahaan, tunjangan kesehatan bagi karyawan yang sakit, serta tunjangan hari raya (THR).

Cara pengupahan upah pokok yang dijalankan di UD Melinda Bakery Surakarta adalah sistem harian dan bulanan. Upah sistem harian diberikan kepada karyawan harian lepas dan diberikan seminggu sekali tiap hari Sabtu, besarnya upah adalah Rp. 40.000,- per hari. Cara pengupahan bulanan diberikan kepada karyawan tetap perusahaan, besarnya antara Rp. 1.200.000,00 hingga Rp.1.500.000,00 per bulan tergantung masa kerja karyawan. Upah terdiri dari upah pokok antara Rp. 600.000,00 hingga Rp. 900.000,00 serta uang makan antara Rp. 300.000,00 hingga Rp.600.000,00.⁸

Cara pengupahan yang dibuat oleh UD Melinda Bakery Surakarta terhadap karyawannya merupakan sistem yang dibuat sendiri, dan mengacu kepada ketentuan UU Ketenagakerjaan yang berlaku. Sesuai dengan upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah tentang UMR di Kota Surakarta tahun 2013 adalah sebesar Rp 1.145.000,00.

Kebijaksanaan di UD Melinda Bakery adalah pemberian upah lembur dan tunjangan kesehatan. Upah Lembur diberikan jika hari Minggu masuk dihitung 1,5 kali gaji, jika hari-hari besar nasional masuk maka dihitung 2 kali gaji. Tunjangan Kesehatan diberikan jika ada karyawan yang sakit, menanggung biaya perawatan karyawan yang harus opname, memberi bantuan jika ada anggota keluarga karyawan yang sakit.⁹

⁸ *Ibid.* Wawancara tanggal 24 Oktober 2014

⁹ *Ibid.* Wawancara tanggal 24 Oktober 2014

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa cara pengupahan di Melinda Bakery sudah sesuai dengan ketentuan, yaitu terdiri dari upah pokok, uang lembur, dan tunjangan/uang makan. Cara pengupahan di UD Melinda Bakery tersebut sudah sesuai dengan peraturan perundangan, khususnya Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa bila komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah keseluruhan upah pokok dan tunjangan tetap. Penentuan komponen upah ini perlu sebagai dasar perhitungan upah untuk membayar upah lembur maupun pasongan dan penghargaan masa kerja yang mencakup upah pokok dan tunjangan tetap.

Cara pengupahan di UD Melinda Bakery juga sudah sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah yang menyatakan bahwa:¹⁰ Termasuk komponen upah adalah: Upah pokok; tunjangan tetap; dan tunjangan tidak tetap, sedangkan .yang tidak termasuk kompnen upah adalah: fasilitas, bonus, Tunjangan Hari Raya (THR).

Pengaruh Pekerja Terhadap Cara Pengupahan yang Dilaksanakan di UD Melinda Bakery Surakarta

Karyawan di UD. Melinda Bakery tidak mengetahui kontrak kerja yang diberlakukan dan tidak memiliki kontrak tertulis terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jadi sifatnya hanya lisan saja disampaikan oleh perusahaan kepada pekerja. Kedudukan karyawan ini tidak kuat secara hukum karena karyawan tidak

¹⁰ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang *Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah*

mengetahui hak-haknya, karyawan hanya menerima saja perlakuan dari perusahaan, karena para karyawan tersebut sangat membutuhkan pekerjaan demi memenuhi kebutuhan hidup.

Pengaruh pekerja terhadap cara pengupahan adalah melalui organisasi pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB). Pasal 4 Undang-Undang Nomor No.21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dinyatakan:

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku;
 - d) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotannya;
 - e) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Apabila serikat pekerja kuat dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dapat memperjuangkan perbaikan syarat kerja termasuk pengupahan dengan hasil yang maksimal. Seperti diketahui, proses penetapan upah minimum dilakukan melalui beberapa tahap yang dilakukan untuk memperoleh angka kebutuhan hidup layak sesuai dengan kondisi pasar yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan yang

terdiri dari tiga unsur, yaitu unsur pemerintah, pengusaha dan pekerja ditambah dari unsur pakar dan perguruan tinggi. Dalam memberikan rekomendasi besaran upah minimum adalah didasarkan pada nilai KHL, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu dan kondisi pasar kerja.¹¹

Pertimbangan besaran upah minimum tersebut dilakukan berdasar pembahasan secara independen dan perundingan secara mendalam. Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan: a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM); b. Indeks Harga Konsumen (IHK); c. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan; d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah; e. Kondisi pasar kerja; f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Hambatan-hambatan yang muncul pada cara pengupahan di UD Melinda Bakery dan Solusi untuk mengatasinya

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hambatan yang menyebabkan tidak terlaksananya cara pengupahan yang baik di UD Melinda Bakery menurut dokumen-dokumen perusahaan dan hasil wawancara dengan Bapak Wiyoso Andono (Kepala Personalia UD Melinda Bakery Surakarta) adalah sebagai berikut: tidak adanya perjanjian kerja, tidak ada serikat pekerja, faktor kebutuhan perusahaan, faktor kebutuhan karyawan, keinginan perusahaan untuk meraih laba yang besar, perusahaan berusaha meminimalkan hak karyawan, serta pengawasan dari Dinsosnakertrans tidak maksimal

¹¹ Abdul Hakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hal. 76

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun dasar peraturan perundangan yang perlu diacu adalah Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1081 tentang Perlindungan upah. Beberapa alternatif penyelesaian tersebut adalah: karyawan dibuatkan perjanjian kerja, karyawan diberikan kebebasan untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja, peningkatan fungsi pengawasan oleh Dinsosnakertrans, penyelesaian perselisihan melalui pengadilan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diambil kesimpulan beberapa hal berikut: *Pertama*, cara pengupahan yang digunakan Usaha Dagang Melinda (UD) Bakery adalah berdasarkan perhitungan sendiri oleh perusahaan dan didasarkan pada keadaan keuangan perusahaan, terdiri dari: gaji pokok, uang makan/transport, upah lembur, insentif, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya (THR). Besarnya upah untuk karyawan harian adalah Rp. 40.000,00 dan karyawan bulanan adalah Rp. 1.250.000,00. Besarnya upah untuk karyawan bulanan sudah sesuai dengan ketentuan upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah tentang UMR di Kota Surakarta tahun 2013 adalah sebesar Rp 1.145.000,00.

Kedua, pengaruh pekerja terhadap cara pengupahan yang dilaksanakan di UD Melinda Bakery Surakarta. Menurut karyawan, upah yang diberikan oleh UD Melinda Bakery sudah baik. Upah dengan sistem harian sudah sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban karyawan harian, sedangkan upah bagi

karyawan bulanan juga sudah sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban karyawan bulanan. Karyawan merasa sudah menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan juga merasa puas terhadap upah yang diberikan, perusahaan juga memperhatikan bila ada karyawan yang sakit, punya hajatan, atau lain-lain. Selanjutnya karyawan dapat mengambil peranan dalam kebijakan upah melalui melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka diberikan saran sebagai berikut:

Pertama, bagi perusahaan: harus tetap mempertahankan cara pengupahan yang diterapkan perusahaan karena besarnya sudah sesuai dengan ketentuan UMR. Perusahaan perlu memfasilitasi dan mendukung pembentukan serikat pekerja oleh karyawan. Mengacu pada Pasal 5 ayat (2) UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), setiap SP/SB dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh. *Kedua*, bagi karyawan: perlu membuat serikat bekerja agar dapat bernegosiasi dengan perusahaan tentang pemberian kontrak kerja. Karyawan dapat berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja melalui serikat pekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Dimiyati, Khudzaifah, dan Kelik Wardiyono, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hadi, Sutrisno, 1990, *Metodologi Research I*, Yogyakarta: UGM
- Husni, Lalu, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartasapoetra C,G, dan Widianingsih, 2002, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico.
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jakarta: Penerbit. PT. Citra Aditya Bakti.
- Moleong, Lexy J, 2007, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Tarsito.
- Soekanto, Soejono, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI.
- Subekti, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta : PT Intermasa..
- Sumarsono, Sonny, 2003, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 Tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Permenakertrans Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum
- Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/90/2014 tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima) kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah Tahun 2014